

ジョブ・カードの見直し（案）

（参考1）

【背景】

技術革新の進展等に伴う労働者に求められる職業能力の変化、産業構造の変化等 → 個々の労働者の状況に応じた職業能力開発
多様な人材の希望に応じた必要分野への円滑な就職の支援等の一層の充実が必要

職業人生を通じた個人主導のキャリア形成、職業能力の見える化などが重要

【目的】

（現行）

実践的な職業能力の習得、求職・求人とのマッチングにより非正規雇用労働者等の安定的な雇用への移行など
（ジョブ・カードは約116万人（平成20年度～）へ交付したが、大半は職業訓練の場面で活用。マッチングの場面での活用は低調）

（見直し案）

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツールとしての活用

○キャリア・コンサルティングの支援の前提となる個人の履歴や、支援を通じた職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し、訓練の受講、キャリア選択等の生涯のキャリア形成の場面で活用する「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツール

【個人の職業生涯での各課題に応じたキャリア形成支援】



訓練等を通じた能力開発・評価

◆ 職業能力証明のツールとしての活用

○免許・資格、教育・訓練歴、訓練成果の評価、職場での仕事振りの評価、職務経験等の職業能力の諸情報を蓄積し、場面・用途等に応じ情報を抽出・編集し応募書類として活用する職業能力の見える化を図る「職業能力証明」のツール

【職業能力証明関係情報】

- 免許・資格
- 教育・訓練歴
- 職務経験
- 教育・訓練成果評価
- 職場での仕事振り評価

※キャリア・コンサルティングにより職務経験の明確化等を支援

各情報を踏まえた適性能力の総合評価

求職活動の際の応募書類としての活用

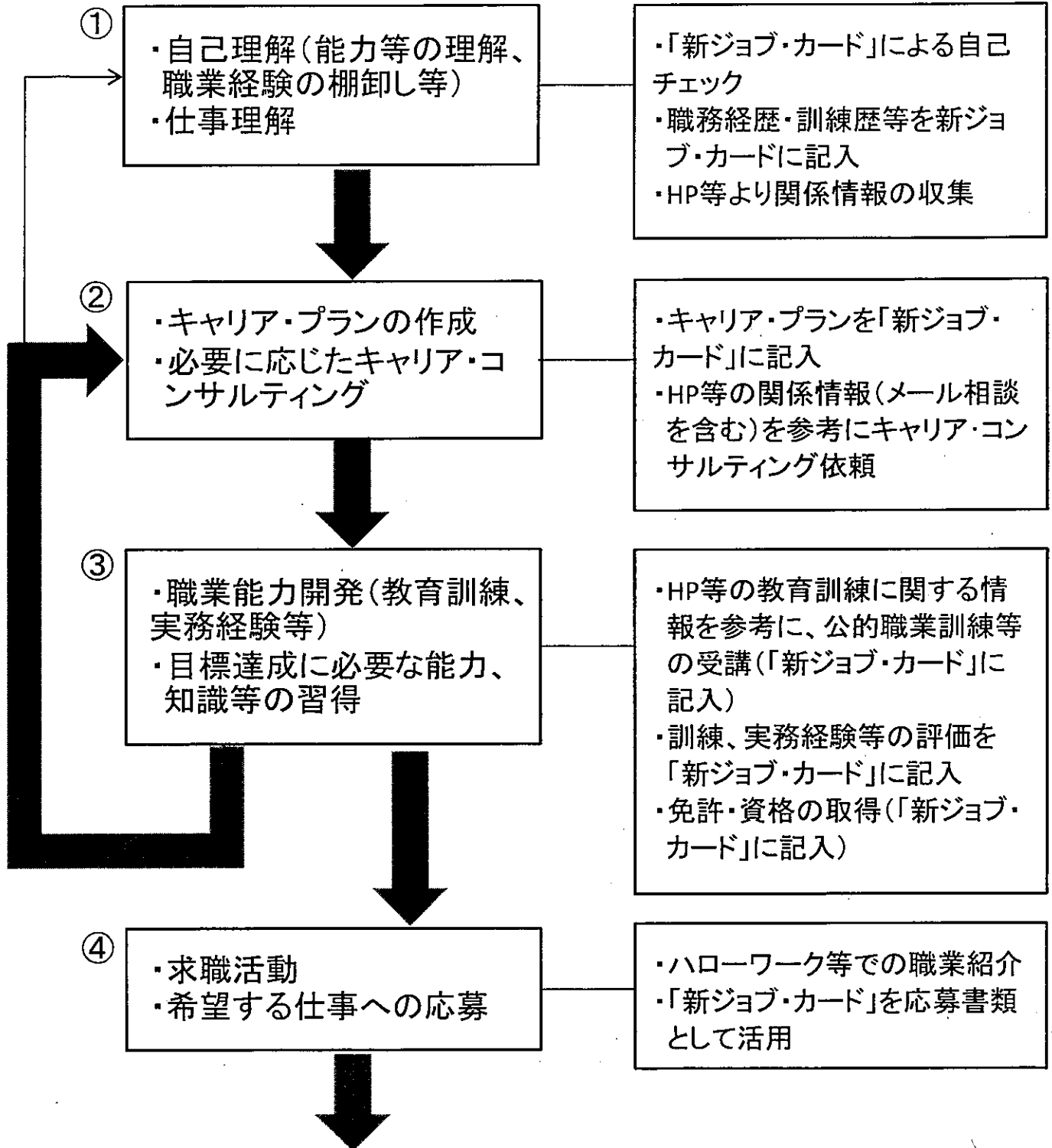
(上記ツールとして効果的に活用する上での現行ジョブ・カードの主な課題)

- 1)ジョブ・カードは、求職・求人応募時において、職業能力評価関係情報と併せて、キャリア・コンサルタントが記入する外部に出しにくい個人のキャリア形成上の課題を含めた情報、JIS規格の履歴書とは異なる様式による履歴情報などの各シートを分離せず、まとめて活用することを求めていること。
- 2)ジョブ・カードの様式は主に求職者、職業訓練受講者向けであり、必ずしも在職労働者のための様式となっていないこと。

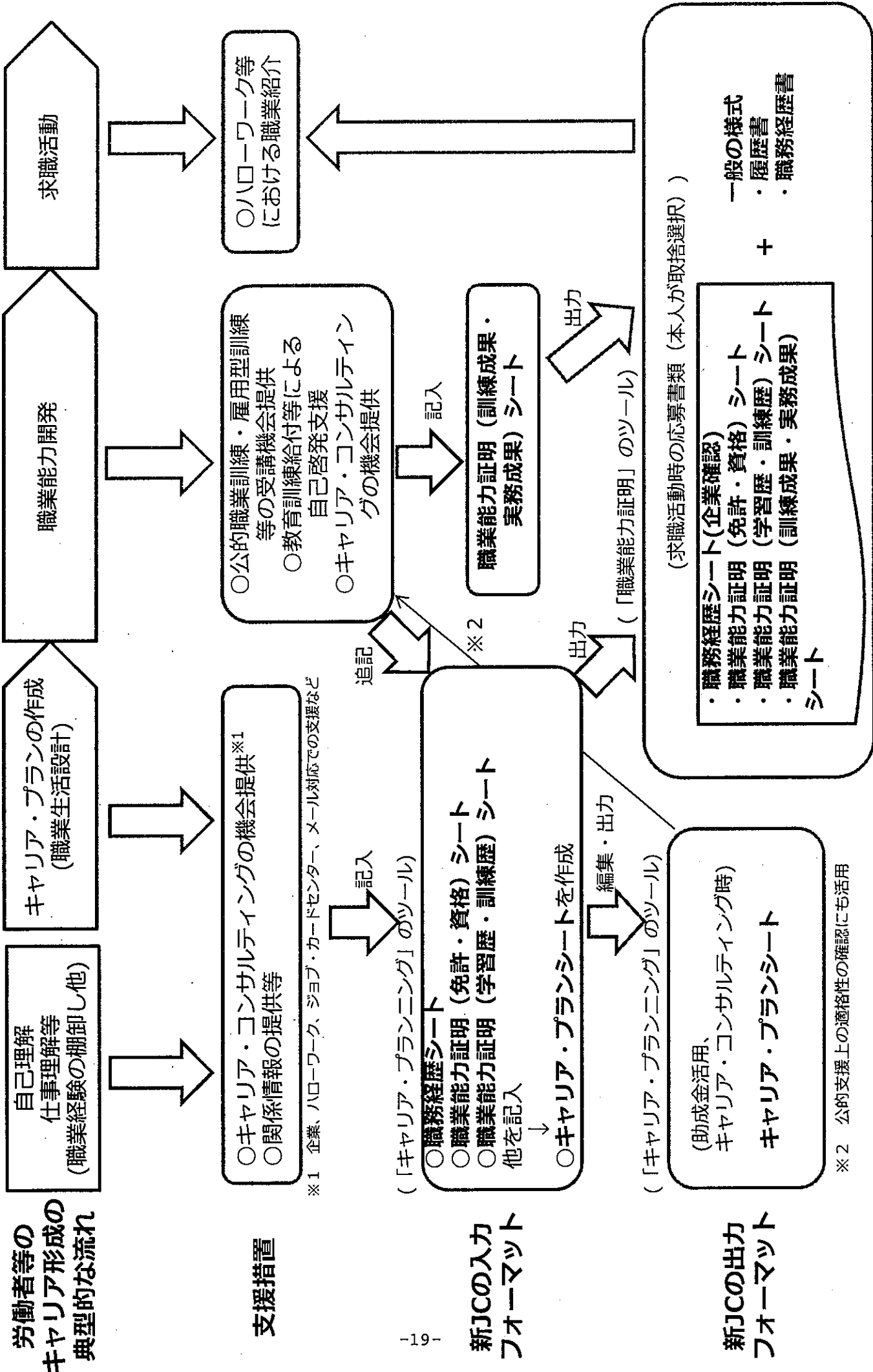
(見直し後のデータ蓄積・様式の形態)案

様式等は、①キャリア・コンサルタントが記入するキャリア・プラン関係情報を原則、個人情報と位置づけること、②在職労働者の活用も想定するなどの変更。
入職段階から職業生活を通じて、個人が各関係情報を、項目別に独立、電子化した形態で継続的に蓄積し、場面に応じて抽出・編集して活用(JIS規格の履歴書の様式にも編集可能など)。

労働者等の個人の「新ジョブ・カード」活用の主な流れ



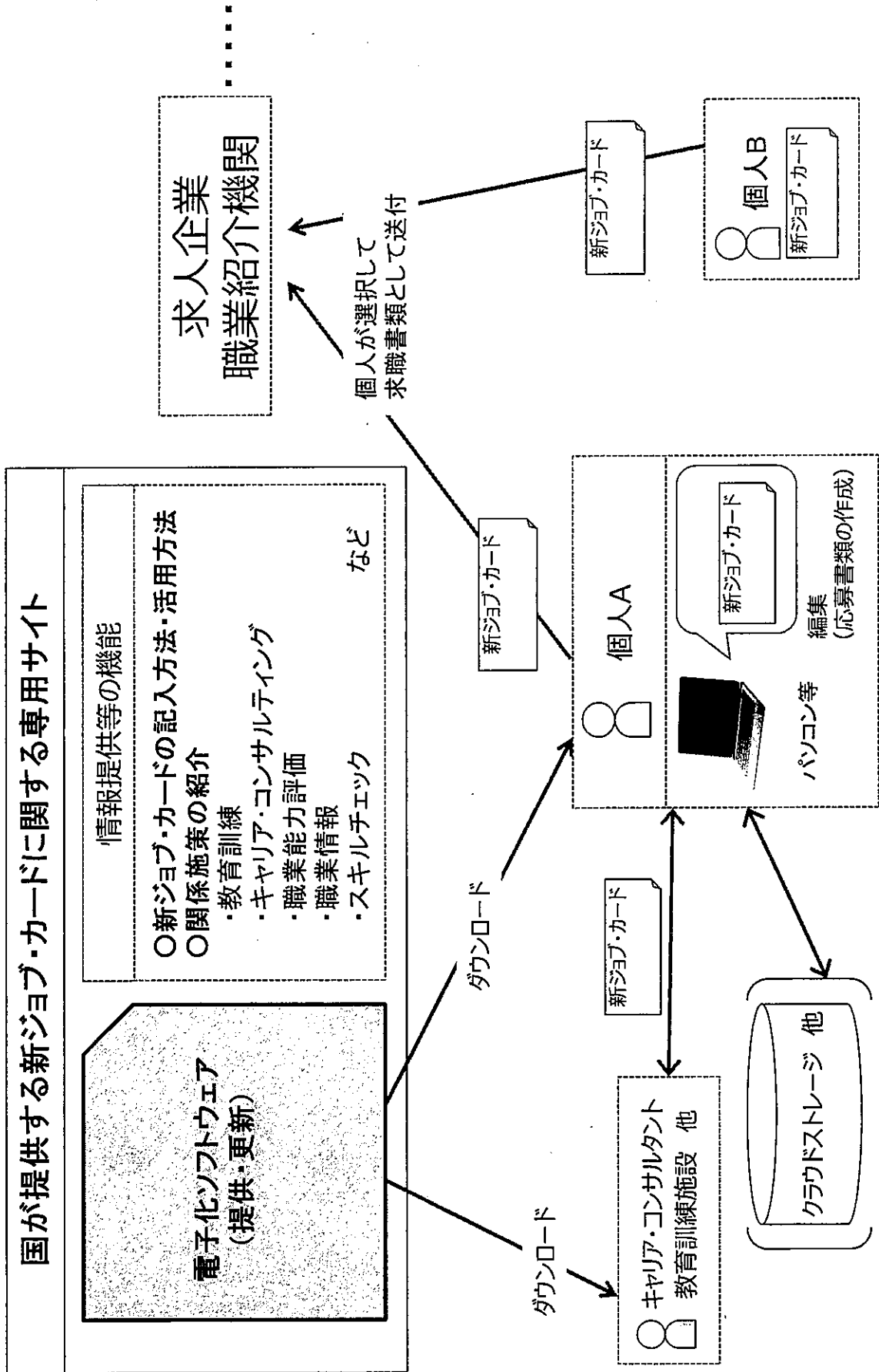
労働者等の個人の新シヨブ・カード活用の主な流れ



新JJCの入力
フォーマット

新JJCの出力
フォーマット

ジョブ・カード見直し後の電子化等について



クラウドストレージ他でのバックアップを推奨

※新ジョブ・カードは、原則電子化するが、紙媒体の活用も可能とする。